



PLAN de IGUALDAD de OPORTUNIDADES entre MUJERES y HOMBRES

8 de marzo de 2008

1. INTRODUCCIÓN

MUTUALIA, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 2 nace de la fusión de Mutua Vizcaya Industrial y Pakea con la posterior incorporación de Mutua La Previsora.

MUTUALIA ha mostrado una especial **preocupación por garantizar la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de su plantilla**, desarrollando políticas al efecto que se han visto reflejadas en los Pactos de empresa suscritos por las Mutuas que dan origen a MUTUALIA en los cuales se recogen importantes mediadas en materia de igualdad en áreas tan importantes como la formación, prevención del acoso, conciliación de la vida laboral y familiar, contratación, promoción. ...

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido en MUTUALIA una prioridad dentro de su Plan Estratégico regido por el principio de Calidad Total y Mejora Continua y es por ello por lo que se ha abordado la elaboración de este Plan como una ocasión de mejora y no como una imposición legal.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de MUTUALIA en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de MUTUALIA.

Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de MUTUALIA por lo que, con este fin continuista, se ha contemplado la creación de la figura del Agente por la Igualdad que participe de forma activa en todos los procesos de la Mutua, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día. Igualmente se ha constituido una Comisión para el seguimiento del Plan que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todos los partícipes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en MUTUALIA.

2. OBJETIVOS

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad se centra en **conseguir la plena Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro de MUTUALIA.**

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones de discriminación positiva, encaminadas a **conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas**, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

Este Plan de Igualdad persigue **facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en MUTUALIA a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.**

MUTUALIA considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y cuenta con un Procedimiento de Resolución de Conflictos con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar resolución al conflicto con la mayor diligencia posible.

Los objetivos planteados se llevaran a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de MUTUALIA se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

3. ACCIONES

3.1 Acceso a la empresa

(Procesos de reclutamiento y selección de las nuevas personas contratadas)

3.1.1 Diagnóstico:

En estos momentos **se han unificado los sistemas para la selección de personas pero no los criterios de selección.**

Existe una Comisión paritaria (Empresa /Representación Sindical) para la Selección hasta el nivel II / 4, siendo todo el grupo I de libre designación por parte de la empresa.

Por el momento no hay criterios homogéneos y no contemplan el aspecto de género para aquellos grupos y niveles o puestos en los que la mujer se encuentra infrarrepresentada.

La Comunicación de vacantes es interna (correo electrónico y tablón de anuncios) y excepcionalmente Internet o prensa local.

En las Convocatorias se observa que **No se tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje.** Actualmente no se contempla que las personas que realizan la selección estén sensibilizadas en temas de Igualdad; por el momento **no se les ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.**

3.1.2 Objetivos concretos:

- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.
- Ampliar la participación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentre Infrarrepresentada.

3.1.3 Acciones:

La Empresa se compromete a :

1.- Unificar los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, participando en ellas la figura del Agente por la Igualdad.

2.- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas Responsables de la Selección de personal.

3.- Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.

4.- En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal.

3.1.4 Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma

3.2 Contratación

3.2.1 Diagnóstico:

En MUTUALIA se contratan más mujeres que hombres (72,70% m y 27,30% h), no obstante, en el grupo profesional 1, se observa una mayor contratación de hombres que de mujeres, (47 h y 4 m)

3.2.2 Objetivos concretos:

- Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones.

3.2.3 Acciones:

La Empresa se compromete a:

1. **Conseguir la Igualdad entre mujeres y hombres en aquellos supuestos en los que la mujer esté menos representada.**
2. **Regular la utilización de ETT,s y subcontratas, garantizando que éstas no tengan medidas discriminatorias.**
3. **Contar siempre en el proceso con la participación de la Comisión para Igualdad de Oportunidades a través de la figura del Agente por la Igualdad.**
4. **Introducir acciones de discriminación positiva encaminadas a la corrección de la desviación detectada en la contratación de hombres y mujeres en el grupo 1.**

3.2.4 Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma

3.3 Segregación Ocupacional

3.3.1 Diagnóstico:

Analizados los datos de la Distribución de Plantilla desde el punto de vista de la Igualdad entre mujeres y hombres, se observa que **a pesar de estar la plantilla distribuida entre aproximadamente un 68% mujeres y un 32% hombres, los valores se invierten en los niveles superiores I / 1 y I / 2, llegando aproximadamente a un 75% de hombres y un 25% de mujeres en el I / 1 y a un 60% de hombres respecto a un 40% de mujeres, en el nivel I / 2**

No sucede lo mismo en el nivel **I / 3** donde se iguala la distribución entre hombres y mujeres.

A partir del nivel **II / 4** se observa que el porcentaje de mujeres va aumentando a medida que baja la categoría, hasta llegar a aproximadamente un 96% de mujeres respecto a un 4% de hombres en la categoría **III / 7**.

En MUTUALIA los órganos de dirección se componen de un Comité de Dirección y un Comité de Gestión. El primero lo componen 8 personas de las cuales 1 es mujer y 7 son hombres. El segundo está compuesto por 12 personas, 6 hombres y 6 mujeres

En conclusión, **en el nivel superior de la empresa se da una infra representación de las mujeres respecto a los hombres** mientras que en el segundo nivel existe paridad entre mujeres y hombres.

La representación de mujeres aumenta conforme baja el nivel analizado

3.3.2 Objetivos concretos:

- Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones.

3.3.3 Acciones:

La Empresa se compromete a:

1. **Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.**
2. **Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren poco representadas.**
3. **Hacer una valoración (o revisión en profundidad, si ésta ya se ha hecho) de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Tan importante es que las mujeres accedan a puestos ocupados habitualmente por hombres, como que los ocupados preferentemente por mujeres sean revalorizados al nivel que les corresponde (funciones realizadas – retribución).**
4. **Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.**

3.3.4 Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma

3.4 Promoción

3.4.1 Diagnóstico:

En cuanto a la distribución de Plantilla en la **PROMOCIÓN**, se sigue produciendo una gran distancia entre los hombres y las mujeres dado que se ha promocionado a una categoría I / 2 a un **25% de mujeres respecto a un 75% de hombres**. En lo que respecta al nivel II / 4 se promocionan más mujeres que hombres (76%) lo que es razonable toda vez que en el mencionado nivel predominan las mujeres en esa misma proporción.

No sucede lo mismo en el nivel III / 7 donde se ha registrado un **50% de promoción tanto en hombres como en mujeres cuando la distribución de la plantilla en ese nivel es de 95% mujeres y 5% hombres**.

Se detecta que en MUTUALIA no están definidos los posibles itinerarios profesionales.

3.4.2 Objetivos concretos:

- Favorecer la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.

3.4.3 Acciones:

La Empresa se compromete a:

1. Analizar la distribución de mujeres y hombres por niveles, titulación y antigüedad. (mostraría cómo se comporta la promoción a lo largo del tiempo)
2. Establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, contando siempre en el proceso con la participación de la representación de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades a través de la figura del Agente por la Igualdad.
3. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infra-representadas.
4. Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

5. Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres donde prime la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales y no las horas de permanencia física en el puesto de trabajo..
6. Establecer, en la medida de lo posible, horarios flexibles para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.
7. Definir un sistema de itinerarios profesionales (plan de carreras profesionales)

3.4.4 Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma

3.5 Formación

3.5.1 Diagnóstico:

En lo que respecta a la distribución de Plantilla teniendo en cuenta la **FORMACIÓN**, se detecta que en el grupo **II niveles 5 y 6**, a pesar de que en la plantilla hay más mujeres que hombres, **los hombres han recibido más horas de formación que las mujeres**, cuando debería de haber sido al menos proporcional al número de mujeres.

Analizando, en cambio, el número de cursos en esos mismos niveles nos encontramos con que éste ha sido menor para los hombres que para las mujeres, lo que indica una mayor entidad en los cursos impartidos a los hombres que a las mujeres.

En el nivel **II / 4** a pesar de que en efecto se dan más cursos a las mujeres que a los hombres, la proporción de éstos no se corresponde con la de la plantilla, puesto que un total de **171 mujeres han recibido 43 cursos, lo que significa 25%; en cambio 56 hombres han recibido 24 cursos lo que supone un 43%**.

No hay una Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la Empresa, corriéndose el riesgo de que la formación se facilite sólo a aquellas personas que tienen mayor acceso a la información.

La formación está ligada directamente al puesto de trabajo, lo que contribuye a perpetuar la segregación ocupacional existente, dejando un importante porcentaje de mujeres fuera de las prioridades formativas empresariales (puestos No cualificados que la empresa considera que no necesitan formación)

En MUTUALIA tanto la elaboración del diagnóstico de necesidades formativas, como el de la Planificación de formación, no se hallan alineados con los requisitos exigidos para la promoción.

3.5.2 Objetivos concretos:

- **Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.**

3.5.3 Acciones:

La Empresa se compromete a:

1. Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género.
2. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
3. Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, para que ésta tenga mayores posibilidades de promoción.
4. Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/ó categorías profesionales u ocupaciones en las que están infra-representadas.
5. Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.
6. Revisar el Diagnóstico y Plan de Formación de MUTUALIA e incorporar en su elaboración la participación de la figura del Agente por la Igualdad.

3.5.4 Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma

3.6 Retribución

3.6.1 Diagnóstico:

En el análisis de las medias de los salarios se aprecian desviaciones a favor de los hombres.

En la media de los conceptos fijos de convenio se observa que las mujeres perciben un 4,8% menos que los hombres y en la media de los conceptos voluntarios, se dispara aún más el desfase puesto que las mujeres perciben un 24% menos que los hombres.

3.6.2 Objetivos concretos

- **Aplicación del principio de equidad: a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos de convenio y voluntarios.**

3.6.3 Acciones

La empresa se compromete:

1. Analizar en profundidad las desviaciones detectadas para aproximarnos más al objetivo.
2. Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.
3. Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas.
4. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa

3.6.4 Tiempo de ejecución

- Ver cronograma

3.7 Conciliación de la Vida Laboral con la Familiar y Personal

3.7.1 Diagnóstico

En cuanto a la Conciliación de la vida laboral y familiar se detectan áreas de mejora y en concreto en la flexibilidad horaria, adaptaciones de jornada, permisos

Las medidas denominadas “**de conciliación**” **se han dirigido hasta ahora, casi de forma exclusiva, hacia las mujeres** y siempre en la misma dirección porque en MUTUALIA se detecta que las mujeres son las que han solicitado casi siempre las reducciones de jornada por cuidado de hijos, familiares

3.7.2 Objetivos concretos

- **Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.**
- **Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la “ventaja” de conciliar, que procura a la plantilla este documento, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.**

3.7.3 Acciones:

La empresa se compromete:

1. **Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.**
2. **Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como:**

- **adaptación de jornada y vacaciones:**
 - La empresa, con la participación de la Comisión para la Igualdad, emitirá para su análisis un informe de las solicitudes que los y las trabajadoras presenten en materia de adaptación de jornada y vacaciones para conciliar la vida familiar, personal y laboral.
 - En materia de adaptación de la jornada laboral primará en todo caso un criterio de flexibilidad siempre y cuando el servicio lo permita.
 - Se establecerá un intervalo de tiempo flexible de media hora para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, en aquellos puestos en los que sea posible.
 - Se tenderá, en la medida de lo posible, a establecer horarios de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
 - Se tenderá, en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.
 - Se fomentará el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información.
- **Permiso por lactancia:**
 - Se incrementará en tres días el permiso acumulado por lactancia.
- **Suspensión por Riesgo en el Embarazo y Lactancia:**
 - Se analizarán, por parte del Departamento de Prevención, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- **Reducción de jornada:**
 - Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,
 - Quien por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en periodos vacacionales de los hijos, o en los periodos necesarios para su atención, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.
 - Podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en los periodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, las necesidades del servicio.

- **Vacaciones:**

- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- **Excedencias:**

- Los y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, los y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.
- La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los y las trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.
- En estos casos, el primer Año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo; en los años restantes sólo tendrá un derecho de incorporación preferente.
- El personal fijo podrá acceder a una excedencia por un periodo de 1 año con reserva del puesto de trabajo. Dicho periodo de excedencia no se computará a efectos de antigüedad. Para el disfrute de esta Excedencia, será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:
 - tener una antigüedad de al menos 1 año,
 - que hayan transcurrido al menos 3 años desde el final de la anterior excedencia disfrutada,
 - no encontrarse más de un 10% del área funcional en situación de excedencia.

- **Suspensión de contrato por paternidad:**

- 13 días ininterrumpidos de suspensión de contrato por paternidad, ampliados a dos días más por hijo en el caso de parto múltiple, independientemente de los 3 días de permiso retribuido por paternidad reconocidos en pactos.

- **Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo:**

- El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que en el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas

ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

MUTUALIA ampliará a su cargo, en una semana más, el período de suspensión del contrato por paternidad en el supuesto de que el padre haya solicitado un permiso compartido de al menos 4 semanas, abonando al trabajador o trabajadora la misma retribución que percibiría de haberse incorporado a su puesto de trabajo.

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
 - En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
 - En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
 - En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- **Permisos retribuidos:**
 - 3 días, 2 al menos laborables, en los casos de nacimiento o adopción de hijos, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, enfermedad grave o fallecimiento parientes hasta 2º grado (cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge). Cuando por tal motivo el o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 100 Km, se ampliará el permiso a 5 días hábiles, pudiendo ampliar el mismo a un mes sin sueldo a partir del 3º o 5º día, si la persona interesada lo solicita.
 - En caso de parto o adopción múltiple se incrementará el permiso en dos días
- **Permisos no retribuidos:**
 - Los y las trabajadoras de MUTUALIA tendrán derecho a un permiso no retribuido de 3 meses cumpliéndose las siguientes condiciones:
 - Ser fijo/a en plantilla,
 - Antigüedad mínima de 1 año, 2 años desde el final del anterior permiso (este requisito puede ser salvado por acuerdo de ambas partes).Estas 2 últimas condiciones no será preciso cumplirlas en los supuestos en los que el

permiso de los 3 meses se solicite con motivo del fallecimiento del cónyuge o enfermedad grave de familiares en 1º grado.

- Los y las trabajadoras de MUTUALIA tendrán derecho a un permiso no retribuido de entre 3 meses y un año para los supuestos de necesidad de atender a un familiar impedido de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, necesidad de tratamiento médico sin incapacidad temporal y por realización de estudios cumpliendo las siguientes condiciones:
 - una antigüedad de al menos 1 año,
 - que hayan transcurrido al menos 3 años desde el final del anterior permiso disfrutado,
 - no encontrarse más de un 10% del área funcional en situación de excedencia o permiso, salvo en el caso de realización de estudios para el que se necesitará un periodo de antigüedad de 2 años

- **Ayudas por natalidad y adopción**

- MUTUALIA cuenta con una ayuda de 200 € por nacimiento de descendiente o adopción.

- **Ayuda a la plantilla con descendientes de 0 a 3 años**

- MUTUALIA asignará una partida presupuestaria para abonar a las personas con descendientes de 0 a 3 años (eliminándolo del capítulo de Ayuda a Estudios de los y las Hijas del personal) En el caso de que los 2 progenitores trabajasen en MUTUALIA únicamente lo percibirá uno de ellos.

- **Violencia de género:**

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se establezcan en el Convenio Colectivo o en acuerdos entre la empresa y la representación de los y las trabajadoras o entre acuerdos puntuales entre la trabajadora afectada y la empresa.

La concreción de estos derechos corresponde a la trabajadora.

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en un futuro.

- El traslado o el cambio de puesto de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses,

durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este caso decaerá la obligación de reserva.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo.

Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este supuesto, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir unilateralmente su contrato de trabajo.

La suspensión o extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género darán lugar a situación legal de desempleo.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.
- Todos los derechos contemplados en este apartado de conciliación de la vida familiar, personal y laboral serán accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo o modalidad contractual que la persona tenga suscrita con la empresa. (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.)
- MUTUALIA garantizará cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho la trabajadora o trabajador durante la suspensión del contrato por hacer uso de cualquier medida de conciliación que contempla el presente acuerdo.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.
- Las personas que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán participar en los planes de formación y en las convocatorias de promoción y traslados como si estuvieran en activo.
- MUTUALIA en aras a facilitar a su plantilla la cobertura de sus necesidades en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral suscribirá una póliza de servicios de cobertura asistencial familiar con empresas del sector.

3.7.4 Tiempo de ejecución

- Ver cronograma

3.8 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

3.8.1 Diagnóstico

MUTUALIA cuenta con un protocolo de resolución de conflictos en el que quedan recogidas estas situaciones, primando en el mismo el principio de confidencialidad de las partes.

3.8.2 Objetivos concretos

- Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual

3.8.3 Acciones

La empresa se compromete:

1. A la elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación legal de los y las trabajadoras, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
2. A la comunicación efectiva a toda la plantilla, del protocolo de resolución de conflictos existente.

3.8.4 Tiempo de ejecución

- Ver cronograma

3.9 Sensibilización y comunicación

3.9.1 Diagnóstico:

MUTUALIA tiene constituida una Comisión para la igualdad que ha creado la figura del agente por la igualdad.

MUTUALIA ha certificado la memoria con los criterios de Responsabilidad social Corporativa

Se ha detectado una utilización sexista del lenguaje tanto en sus comunicaciones internas como externas.

3.9.2 Objetivos concretos:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.
- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades que se firme próximamente.
- Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en la Disposición Adicional Octava del Convenio Colectivo sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

3.9.3 Acciones:

La empresa se compromete:

1. Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
2. Impartir formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando en aquellas áreas en las que se producen más comunicados.
3. Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar el sexismo como: denominaciones de colectivos masculinizados, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a

los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.

4. Comunicar a toda la plantilla las políticas de Igualdad de Oportunidades en MUTUALIA
5. Participar en campañas y eventos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.
6. Crear la figura del Agente por la Igualdad.
7. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa, como sugerencias,
8. Incluir noticias de “Igualdad de oportunidades” en la Revista interna de MUTUALIA.
9. Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad:
 - Cómo se ha realizado el diagnóstico, resultados obtenidos, objetivos del Plan de Igualdad, proceso de desarrollo del Plan.
10. Motivar a la participación a través de la Comisión para la Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

3.9.4 Tiempo de ejecución

- Ver cronograma

4. GESTIÓN

Comisión para la Igualdad de Oportunidades

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades creada en MUTUALIA.

Funciones de la Comisión para la Igualdad

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
 - Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre igualdad.
 - Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de

objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

- Estudiando y analizando la evaluación de la situación de la mujer en MUTUALIA y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

Composición de la Comisión para la Igualdad

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de MUTUALIA está constituida por representantes de la Entidad y personas pertenecientes a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa de MUTUALIA, respetando la representatividad de cada sindicato.

La toma de decisiones se hará por consenso.

Funcionamiento:

Mediante Convocatorias de reunión.

En un primer momento y con el fin de realizar tanto el Diagnóstico de situación como el propio Plan de Igualdad de Oportunidades, se vienen manteniendo reuniones semanales. A partir del momento en el que éstos estén finalizados, las reuniones ordinarias serán convocadas, con una periodicidad de 2 meses. Las reuniones extraordinarias se convocarán siempre que se solicite a petición de cualquiera de los componentes de la Comisión

Información necesaria para que la Comisión pueda realizar su tarea:

Se concreta la información estadística, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión, como sigue:

- **Ascensos (cambios de categoría o de nivel retributivo),**

- **Distribución de la plantilla,**
- **Contratos temporales,**
- **Reducciones de jornada (incluir datos como función, categoría),**
- **Permisos maternales o de paternidad.**
- **Flexibilidad horaria,**
- **Permisos especiales no retribuidos,**
- **Reducción de jornada no retribuida,**
- **Reducción de jornada retribuida,**
- **Horas de lactancia,**
- **Excedencias,**
- **Vacaciones,**
- **Protección durante el embarazo y el periodo de lactancia,**

Se determina que la información se incluya en la carpeta compartida para que pueda ser analizada por cada uno de los integrantes de la Comisión

Memoria:

- Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas de dicha Comisión.